

Кадровая политика в библиотеке вуза: акценты и проценты

«Кадры решают все» – как актуально это крылатое выражение и в наши дни! Кадровая политика, ее правильное решение во многом определяют успех деятельности любой организации.

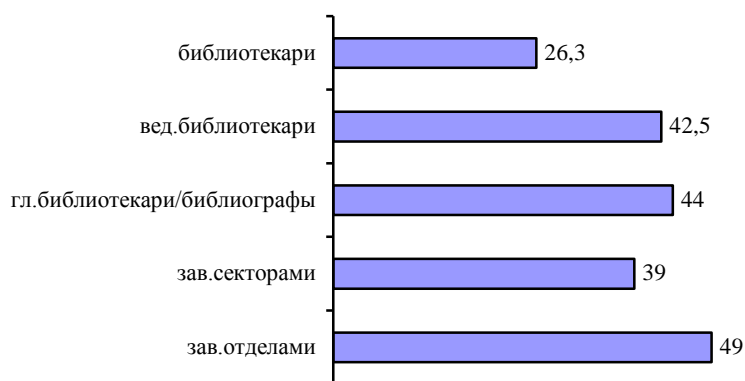
В последние годы появились публикации по управлению персоналом библиотек, по непрерывному образованию библиотечных специалистов. Интересны и заставляют задуматься статьи и беседы Э.Р. Сукиасяна о библиотечной профессии.

Кадровая ситуация в библиотеках семи государственных вузов методического объединения Перми вызывает определенную озабоченность. С какими проблемами мы столкнулись в последние годы? Штатное расписание осталось практически без изменений (441 единица). К огромному сожалению, ни одна библиотека не укомплектована кадрами полностью, в среднем на 70%. Наблюдается не только ежегодная сменяемость кадров, но и так называемая «предтекучесть» кадров (готовность поменять профессию библиотекаря на любую другую при удобном случае).

В библиотеках вузов города библиотечное образование имеют от 95% до 21% работников. Отмечается недостаток профессионалов в ряде библиотек вузов. Так, в течение многих лет в ПГУ происходил приток кадров в библиотеку из собственных выпускников. Бытует мнение, что с библиотечной работой можно справиться без подготовки. И к нам обращаются по поводу трудоустройства люди самых разных профессий (врачи, строители, экономисты и др.). Принимаются на работу студенты, совместители. По профессиональным источникам, в разных регионах страны высшее библиотечное образование имеют от 16% до 60%, а среднее специальное образование – от 35% до 50% работников библиотек.

Профессиональный стаж работы в библиотеках вузов Перми до 5 лет и свыше 20 лет имеют по 20-30% работающих.

Средний возраст библиотекарей вузов составляет 43 года. Взросление коллективов происходит быстрее, чем омоложение. В библиотеках ежегодно увеличивается количество работающих пенсионеров. Представленная ниже диаграмма показывает средний возраст основных категорий сотрудников НБ ПГТУ (по итогам 2007 г.)



Средний возраст сотрудников НБ ПГТУ (2007)

Профессиональные лидеры считают, что библиотека жизнеспособна, если поддерживается равновесие (по 30-35%) возрастных категорий сотрудников (до 30 лет, от 31 до 45 лет, старше 45 лет). При приеме новых сотрудников предпочтение желательно отдавать молодым специалистам до 30 лет для поддержания данного равновесия.

Эффективность деятельности любой библиотеки во многом определяется грамотно выстроенной кадровой политикой, которая включает подбор и продвижение кадров, под-

готовку и непрерывное их обучение, расстановку работников в соответствии со структурой библиотеки, анализ кадрового потенциала.

В современных условиях работы библиотек особое внимание в НБ ПГТУ обращается на кадровое планирование:

- потребность в персонале (количество, уровень квалификации, подразделение, сроки);
- привлечение необходимого персонала (пути);
- использование библиотечных кадров в соответствии с их способностями;
- кадровое развитие (повышение квалификации, практическое применение полученных знаний);
- затраты на кадровые мероприятия.

Пополнение персонала – процесс постоянный. Это связано не только с естественной текучестью кадров по различным причинам. Ощущается нехватка кадров из-за их временного отсутствия (академические отпуска, отпуска по уходу за детьми, больничные и пр.). В современных условиях укомплектовать штат библиотеки крайне затруднительно. Мы проигрываем в сравнении с различными фирмами по величине предлагаемой заработной платы.

Некоторые размышления по поводу подбора и привлечения новых кадров. Как сделать правильный выбор наиболее подходящих людей для работы в коллективе?

Решению этой задачи помогает подготовка кадров со студенческой скамьи, т.е. сотрудничество с профессиональными учебными заведениями (институтом и колледжем культуры). Обеспечивая производственные практики, мы получаем возможность привлечения молодых кадров. В течение двух-трех производственных практик студенты не просто знакомятся с работой библиотеки, но и выполняют практические задания. Работая под руководством главных специалистов, имеющих большой опыт работы, студенты понимают правильность выбора своей профессии. Для примера, в течение 2000-2006 гг. 24 студента колледжа прошли учебную и/или дипломную практику на базе научной библиотеки ПГТУ. По результатам практик были оформлены заявки на трудоустройство ряда выпускников. Практика раскрыла возможности студентов. В свою очередь, и студенты познакомились с условиями работы, коллективом. В период практики студенты приглашаются на все проводимые мероприятия. Сотрудничество с колледжем расширило наши возможности по отбору новых кадров. 50% выпускников колледжа, прошедших практику в библиотеке, работают в коллективе. Большинство из них продолжают учебу в вузе культуры.

К сожалению, в последние годы Институт культуры практически не обеспечивает приток молодых кадров. Реально по профессии работают единицы выпускников очного отделения. Надо отметить, что выпускники учебных заведений, прошедшие практику в библиотеке, легче входят в производственный процесс и быстрее вливаются в коллектив. Конечно, бывают редкие исключения. В такой ситуации можно решить вопрос наставничества. В библиотеке разработаны методические рекомендации по работе с новыми сотрудниками. В этом плане полностью разделяем мнение Э.Р. Сукиасяна, считавшего, что настоящий библиотекарь рождается не в вузе или училище, а в библиотеке, на практической работе, и только в этом случае в человеке созревает осознанная потребность в получении профессиональных знаний.

В работе с начинающими и молодыми библиотекарями администрация библиотеки уделяет внимание таким вопросам как адаптация молодых специалистов, повышение их квалификации, непрерывное обучение. Повышение квалификации организуется в зависимости от образования, стажа, должности. Практикуются разнообразные формы повышения квалификации: консультации, семинары, командировки, лекции, стажировки в различных отделах... Активно используются творческие формы – участие в разнообразных конкурсах, работа во временных творческих коллективах, что позволяет молодым коллегам полнее «раскрыться», стимулирует их профессиональную заинтересованность. Дело-

вая игра «Знаешь ли ты свою библиотеку?» помогает закрепить полученные знания и практические навыки, показать умение работать в коллективе, умение защищать и отстаивать свои позиции.

Требования к уровню подготовленности сотрудников вузовской библиотеки достаточно высокие. Необходимы профессиональные знания, умения, навыки, общая культура, компьютерная грамотность, умение общаться и работать в коллективе, творческое отношение к выполняемым обязанностям, умение преодолевать физические и психологические нагрузки и т.д. Поэтому мы серьезно относимся как к организации практики студентов, так и к повышению квалификации молодых библиотекарей.

Работа с персоналом направлена на развитие компетенций, профессионализма, творческих начал каждого сотрудника, моральных и деловых качеств. Привлечение молодежи к активному участию в жизни коллектива играет важную роль.

Сложная кадровая ситуация определяет необходимость организации и проведения профориентационной работы со школьниками, формирования их заинтересованности профессией библиотекаря. Сначала привлекаем их к работе в летние каникулы, а по окончании школы – принимаем на работу с ориентацией по получению специального образования. Делаем пока первые пробные шаги в данном направлении, все-таки растить кадры – наша задача, без этого нам просто не выжить.

Современная библиотека – сложный организм, в котором работают десятки специалистов. В библиотеке протекают сложнейшие, невидимые не только для читателя, но и для многих библиотекарей технологические процессы. Как молодому библиотекарю стать профессионалом? Найти правильное место для себя? Важную роль в этом играют стажировки, позволяющие изучить библиотеку, познакомиться с работой подразделений, библиотечными работниками и пр. Программа стажировки и ее продолжительность определяются с учетом образования и стажа новичка. Новые сотрудники могут сами определиться с будущим местом работы по душе, способностям, характеру. А главное – можно сразу увидеть нового сотрудника в деле.

Библиотекарь учится всю свою жизнь. Еще раз можно сослаться на мнение известного специалиста библиотечного дела Э.Р. Сукиасяна, который подтверждает этот тезис и считает, что сама библиотечная жизнь будет экзаменовать библиотекаря вкупе с читателями, что важно образование на протяжении всей жизни, самообразование.

Для успешной работы в библиотеке нужно быть личностью, иметь характер. В библиотеках работают преимущественно женщины. Особенности женской психологии стали неотъемлемой частью библиотечной деятельности. Во-первых, это такие черты, как терпение, необходимое для обслуживания читателей, при библиографической работе и пр. Во-вторых, самопожертвование или желание заниматься скромно оплачиваемым общественно-полезным трудом за возможность духовного обогащения, возможность общения и пр. Далее – скромность, консерватизм и др. Но современные условия просто не приемлют скромного библиотекаря. Требуются творческий энтузиазм, напористость, смелость. Нужны креативные люди, а порой – радикальные решения для получения позитивного результата.

В наших коллективах работают разные люди: профессионалы, преданные своей профессии, и люди случайные, исполнительные, но равнодушные. Именно вторая группа требует пристального внимания, необходимо им открыть новые качества, создать определенные условия, заинтересовать и помочь найти себя в нелегком труде библиотекаря.

Для закрепления кадров и снижения их текучести важно решение и таких вопросов, как зарплата, комфортные условия для работы, социальная защищенность сотрудников, карьерный рост.

Немалую роль играет и мотивация персонала. Мотивация – это внутренняя энергия, включающая активность человека в жизни и на работе. Мотивированный сотрудник – тот,

у которого «горят» глаза, который идет на работу «как на праздник», внутренне нуждается в рабочем процессе, привязан к нему и получает от него настоящее удовлетворение.

Библиографический список

21. Андреева Н.Е. Персонал-стратегия: Эффективное кадровое планирование в библиотеке / Н.Е. Андреева // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2005. – №9. – С. 70–77.
22. Белоусова Г.Э. Ода библиотекаря / Г.Э. Белоусова // Новая библиотека. – 2006. – №5 (65). – С. 9–10.
23. Березкина Е.И. Профессиональное самосознание современного библиотекаря университетской библиотеки: социологический анализ / Е.И. Березкина // Науч. и техн. б-ки. – 2004. – С. 82–89.
24. Ежова Л.С. Инновационные методы кадровой политики: Технология разработки и реализации программы управления, развития и мотивации персонала / Л.С. Ежова // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2006. – №1. – С. 64–84.
25. Збаровская Н.В. Идеал и реальность: Профессиональные качества библиотекаря / Н.В. Збаровская // Библиотечное дело. – 2004. – №2 (14). – С. 35–37.
26. Моляренко Е. Учимся быть профессионалами / Е. Моляренко // Новая библиотека. – 2005. – №11 (59). – С. 40–41.
27. Попова М.Л. Кадровые ресурсы: Анализ состояния штата библиотеки для формирования ее политики / М.Л. Попова // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2004. – № 11. – С. 29–39.
28. Сабурова Т.П. Парадоксы феминизации: Производственно-психологические аспекты / Т.П. Сабурова // Библиотечное дело. – 2006. – №6 (42). – С. 11–13.
29. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н.В. Самоукина. – М. : Вершина, 2007. – 224 с.
30. Сукиасян Э.Р. Новые подходы, иные решения (Современная кадровая ситуация. Пути выхода из назревающего кризиса) / Э.Р. Сукиасян // Науч. и техн. б-ки. – 2004. – №6. – С. 54–63.
31. Сукиасян Э.Р. Стать профессионалом, быть им – дело нелегкое / Э.Р. Сукиасян // Молодые в библиотечном деле. – 2005. – №1. – С. 29–35.
32. Шумина И. Ассамблея молодых профессионалов, или Как не остаться «на мели» / И. Шумина // Библиотека. – 2007. – №3. – С. 56–59.

И.А. Челпанова, Л.Е. Власова,
НБ ПГСХА, Пермь

Образ библиотекаря: гендерный подход

Книжные люди, друзья мои близкие,
Верные слуги и маршалы книжные.
Милые тихоголосые женщины,
В книгах всеведущи, в жизни застенчивы,
Душ человеческих добрые лекари,
Чувств и поступков – библиотекари.

Л. Ошанин

Всегда хотелось выяснить, почему в нашем обществе существует стереотип, что библиотекарь – женская профессия, и связано ли это утверждение с социальными причинами или же с психологическими особенностями, присущими женщине. Кроме того, стало